

DM Competenze trasversali personale non dirigenziale



Il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato il Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno u.s. sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) al presente decreto, che ne costituisce parte integrante.

Il DM definisce le soft skills, cioè le capacità tecniche e comportamentali, il cosiddetto “saper fare” e “saper essere”. Il progetto si inserisce nell’ambito della riforma del mercato del lavoro prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali verso un modello che si articola su conoscenze, competenze e capacità proprie della posizione che si va a ricoprire.

[Visualizza il decreto](#)

Fonte: anagenzia.it

Orientamenti applicativi ARAN



L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dedicato all'istituto delle progressioni economiche non riporta la previsione che era contenuta al comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai sensi del quale la progressione economica doveva essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, questo vuol dire che il principio della cd. "quota limitata" è venuto meno?

Il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo citi espressamente.

Fonte: [anagenzia.it](https://www.anagenzia.it)

I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022?

I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione si ritiene che possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tale periodo rileverà anche ai fini

dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Fonte: [anagenzia.it](https://www.anagenzia.it)

Danno erariale in caso di mobbing e straining



La Corte dei conti, sezione giurisdizionale Emilia-Romagna, con la sentenza n. 65/2023/R depositata il 13 luglio 2023 ha concluso che il responsabile di servizio che pone in essere azioni di mobbing e straining a danno di un dipendente – con vessazioni, esclusione da talune attività proprie della mansione e del gruppo di lavoro, offese per l'accento e le origini meridionali, formulazione, alla presenza di altre persone, di espressioni gravemente denigratorie – è tenuto al risarcimento del danno erariale per la somma riconosciuta dal giudice al lavoratore, a titolo di risarcimento dei danni.

Ugualmente responsabile patrimonialmente è il dirigente sovraordinato (al responsabile di servizio) per la condotta omissiva ovvero l'assenza di qualsiasi iniziativa volta a risolvere i conflitti ed a conoscenza dei comportamenti tenuti a danno del lavoratore.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Capacità assunzionale degli enti di nuova istituzione



La Corte dei conti, sezione regionale Piemonte, nella delibera n. 70/2023/SRCPIE/PAR del 14 luglio 2023, ha ricordato che per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tale norma è applicabile anche agli enti non statali, quindi agli enti locali, come sancito dalla Corte costituzionale nella sentenza

n. 173/2016.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Trattamento economico in caso di mobilità volontaria intercompartimentale



Il passaggio diretto di dipendenti tra amministrazioni pubbliche non qualifica un particolare tipo contrattuale civilistico, ma solamente uno strumento attuativo del trasferimento del personale, da un'amministrazione ad un'altra, caratterizzato da una modificazione meramente soggettiva del rapporto e condizionato da vincoli precisi concernenti la conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico, che è inquadrabile nella fattispecie della cessione di contratto disciplinata dagli articoli 1406 e seguenti del codice civile, visto che comporta il trasferimento soggettivo del complesso unitario di diritti ed obblighi derivanti dal contratto, lasciando immutati gli elementi oggettivi essenziali;

Di conseguenza, l'individuazione del trattamento giuridico ed

economico da applicare ai dipendenti trasferiti deve essere effettuata, sulla base dell'inquadramento presso l'ente di provenienza, nell'ambito della disciplina legale e contrattuale propria del comparto dell'amministrazione cessionaria ed, a tal fine, occorre tener conto anche delle posizioni economiche differenziate, attraverso le quali si realizza, sia pure all'interno dell'area, una progressione di carriera. Lo ha affermato la Corte di cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 12 luglio 2023 n. 19874.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Composizione delle commissioni di concorso



Il principio di pari opportunità in seno alle commissioni di concorso (articolo 57 del Dlgs 165/2001 e dell'articolo 9 del Dpr 487/1994), è stato così esplicitato dal Tar Lazio-Roma, sezione V, nella sentenza 19 luglio 2023 n. 12200:

- non rileva ai fini della presenza di uomini in misura non inferiore a un terzo;*
- esso è declinato in riferimento esclusivo alla necessaria riserva, salva motivata impossibilità, alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;*

• *resta fermo, in ogni caso, che la violazione di detto principio rileva non in senso immediatamente viziante le operazioni concorsuali, ma quale causa indiziante dell'eccesso di potere, con necessità, quindi, di provare l'effettivo intento discriminatorio della pubblica amministrazione nei confronti dei candidati di sesso femminile.*

.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Dipendenti regionali in piazza, 500 in sit-in alla Presidenza



PALERMO – Dipendenti regionali sul piede di guerra. Sit-in di oltre cinquecento lavoratori a piazza Indipendenza, davanti alla sede della presidenza della Regione. Fronte sindacale compatto nel chiedere alla Regione la nomina immediata del direttivo dell'Aran Sicilia, l'organismo di contrattazione tra Regione e sindacati, oltre che il rinnovo rinnovo del contratto collettivo di lavoro e l'avvio della riclassificazione del personale. E i rapporti con l'amministrazione regionale si fanno tesi, dal momento che i

rappresentanti sindacali hanno abbandonato il tavolo dopo avere atteso per due ore di essere ricevuti. Possibile, a questo punto, che si scelga la linea dura dello sciopero generale: in questo momento i rappresentanti dei lavoratori si stanno incontrando per decidere la linea. “Non ci fermeremo”, affermavano in mattinata promettendo di essere pronti allo scontro.

Fronte sindacale compatto alla Regione

Il grande caldo, quindi, non ha fermato i Regionali, giunti in piazza Indipendenza anche da diverse province della Sicilia. Appartengono a tutte le categorie: A, B, C e D. Cgil Funzione pubblica, Cisl Fp, Uil Fpl, Cobas-Codir, Sadirs, Siad-Csa e Ugl continuano a protestare dopo il duplice ritiro delle coperture per la riclassificazione avvenuto nel corso dell'esame dei ddl Collegati alla Finanziaria all'Assemblea regionale siciliana.

La protesta in piazza Indipendenza

Lavoratori pronti allo sciopero

Nelle scorse settimane era arrivata la proclamazione dello stato di agitazione, con un primo sit-in davanti agli assessorati all'Economia e alla Funzione pubblica, oggi la manifestazione sotto ai balconi di Palazzo d'Orleans. Una presa di posizione che era già stata annunciata alcuni giorni fa: “Se martedì 18 luglio – avevano riferito i segretari – il governo ritenesse di continuare a non dare aperture alle legittime rivendicazioni dei lavoratori, tutti i sindacati, unitariamente, potrebbero vedersi costretti a proclamare la prosecuzione a oltranza della protesta delle mansioni in atto oltreché la programmazione di uno sciopero generale in tutto il territorio regionale”.

Livesicilia.it – Gio, 18/07/2023



Sicilia, Forestale 61enne ustionato sul 40% del corpo: Prognosi riservata



“Ci risiamo ancora, Insieme ai vigili del Fuoco e alle forze

di Polizia, gli uomini e le donne del Corpo Forestale della Regione Sicilia in prima linea per contrastare gli incendi divampati sul territorio. Nei giorni scorsi un forestale ed un operatore antincendio sono stati ricoverati all'ospedale civico di Palermo nel reparto grandi ustionati. Due lavoratori che non si risparmiano nonostante le difficoltà a cui vanno incontro ogni giorno, nonostante la poca attenzione che tutti i governi siciliani che si sono succeduti nel tempo riservano al loro lavoro.

La dirigenza territoriale della UGL Autonomie Sicilia in una nota inviata al dirigente dell'ispettorato delle foreste di Palermo ha sollecitato maggiore attenzione sulla conoscenza dell'amministrazione sullo stato di salute in cui versano i lavoratori impegnati nell'emergenza.

Una maggiore attenzione è richiesta soprattutto per l'ispettore Ciro Cavataio e per l'operatore Rosario Tiversia che sappiamo ancora ricoverati con ustioni di secondo e terzo grado in prognosi riservata. L'amministrazione Siciliana ha una grandissima responsabilità perché 'sistematicamente' occulta il lavoro degli uomini e delle donne del Corpo Forestale, come se fossero trasparenti. È un fatto gravissimo – Dichiarano Geraldo Mazza e Ernesto Loverso rispettivamente responsabile Corpo Forestale Sicilia e segretario regionale UGL Autonomia Sicilia – perché non si tiene conto della competenza in materia di prevenzione antincendio e di capacità di leggere il territorio per individuare le cause ed eventuali responsabilità”.

“Facciamo un appello al Ministro Salvini presente nei giorni scorsi in Sicilia – interviene Ornella Petillo Segretario Nazionale UGL Autonomie – che giustamente ha sollecitato più uomini e mezzi perché non è tollerabile che ogni anno si ripetano i roghi, affinché si possa tenere in debito conto anche il lavoro del lavoro delle donne e degli uomini del Corpo Forestale ancora 'incagliati' come lavoratori in pastoie amministrative che continuano a penalizzare questa categoria.

I più ignorano il lavoro del personale del Corpo Forestale, dipendente dagli enti regionali autonomi, a cui sono affidati importanti compiti di prevenzione e di repressione dei reati e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, in concorso con la Polizia di Stato, l'Arma dei carabinieri, il Corpo della guardia di finanza e il Corpo della polizia penitenziaria. Stesso lavoro dei comparti sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico, stesse responsabilità, stesse situazioni di pericolo nessun riconoscimento del ruolo, delle qualifiche del trattamento previdenziale pensionistico (riservato al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico)".

Il fatto siciliano – Gio, 27/07/2023



La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata



*La Corte dei conti, Sez. Emilia-Romagna, con **deliberazione n. 42/2023**, nell'ambito dell'esame della documentazione relativa al bilancio preventivo per il triennio 2022-2024 e al rendiconto per l'esercizio 2021 di un Comune ha rilevato, altresì, la mancata certificazione dell'organo di revisione del fondo per le risorse decentrate, nonché la mancata sottoscrizione, entro il 31 dicembre 2021, dell'accordo decentrato integrativo del personale dipendente.*

La sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico legittimante il pagamento.

La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata si articola in tre fasi obbligatorie e sequenziali:

- a) individuazione nel bilancio delle risorse;*
- b) costituzione del Fondo necessaria al fine dell'apposizione di un vincolo di destinazione;*
- c) ripartizione delle risorse mediante la contrattazione decentrata, necessaria ai fini di impegno e pagamento. Pertanto, la sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico*

legittimante il pagamento.

Il trattamento accessorio dei dipendenti confluisce nel FPV (Fondo Pluriennale Vincolato) di spesa solo se è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo entro l'anno di riferimento (31 dicembre), in caso contrario le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione che, dopo l'approvazione del rendiconto, può essere applicata, mediante apposita variazione di bilancio, nell'annualità successiva ai fini della remunerazione del trattamento accessorio dei dipendenti.

Fonte: PERK SOLUTION SRL svolge la sua attività nel campo dei servizi, della consulenza e della formazione per la Pubblica Amministrazione

INL: tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 5056 del 13 luglio 2023, con la quale, in ragione delle condizioni climatiche in atto, richiama l'attenzione dei propri Uffici territoriali sui profili di tutela dei lavoratori per i rischi legati ai danni da calore, sia in fase

di vigilanza ispettiva, sia in occasione dell'attività di informazione e prevenzione da rivolgersi ai datori di lavoro e ai lavoratori finalizzata a fornire utili elementi di conoscenza sugli effetti delle temperature estreme negli ambienti di lavoro e sulla relativa percezione del rischio.

In particolare, l'Ispettorato evidenzia come l'esposizione eccessiva allo stress termico comporta l'aumento del rischio infortunistico atteso che la prestazione lavorativa si espone a situazioni particolari di vulnerabilità.

Maggiormente interessate da tali fenomeni sono le mansioni che comportano attività non occasionale all'aperto, nei settori più esposti al rischio: edilizia civile e stradale (con particolare rilevanza per i cantieri e i siti industriali), comparto estrattivo, settore agricolo e della manutenzione del verde, comparto marittimo e balneare, per citare i maggiori.

Altri fattori importanti che possono concorrere nella valutazione del rischio e/o del suo aggravamento, in chiave prevenzionistica ed ispettiva, da considerare nelle misure volte ad affrontare e mitigare i rischi del lavoro in condizioni di calore, sono gli orari di lavoro che comprendono le ore più calde e soleggiate della giornata a elevato rischio di stress termico (14:00 – 17:00).

Fonte: Dottrina del lavoro – dplmodena.it

Fondo Assunzioni



“Fondo Assunzioni”, a valere sul “Pnrr”, Euro 30 milioni annui fino al 2026, messe a disposizione dei Comuni fino a 5.000 abitanti attuatori di Progetti inseriti nel “Piano”.

La Circolare Dait n. 84 del 3 luglio 2023 del Ministero degli interni è indirizzata ai cosiddetti “piccoli Comuni”, con lo scopo di agevolare l’accesso alle Misure previste in particolare dal Dpcm. 1° maggio 2023,

Il Dpcm ha individuato i criteri di riparto dei contributi agli Enti Locali per il Segretario comunale, pari a Euro 40.000 annui dal 2023 al 2026, e ha fissato il quantitativo da destinare all’attività di supporto tecnico, per ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025 e 2026, specificando che i relativi soggetti esperti saranno individuati mediante il Portale del reclutamento “inPA” attraverso un Bando adottato dal Dipartimento della Funzione pubblica d’intesa con Anci.

Le Istruzioni operative contenute nella Circolare, riguardano i seguenti ambiti:

- □ le somme attribuite con il Dpcm. 30 dicembre 2022 per l’assunzione di personale a tempo determinato, con particolare riferimento alle richieste di modifica del profilo e della categoria professionale nei limiti del contributo attribuito e nell’ambito del medesimo Progetto;
- □ il contributo destinato a sostenere gli oneri dei Segretari comunali, con particolare riferimento ai casi di possibili variazioni del rapporto di servizio con l’Ente Locale durante il periodo di contribuzione, a

quelli dei periodi di vacanza della sede di Segreteria e a quelli di estinzione o modifica delle Convenzioni di segreteria;

- □ le modalità di rendicontazione delle risorse.

Fonte: Ministero degli Interni

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici



Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Il nuovo articolo 11-bis

Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta

Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Gli articoli 11-bis e 11-ter introducono maggiori regolamentazioni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali.

*L'art. 11-bis statuisce che "L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli **accertamenti necessari** e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati".*

Nei seguenti commi dell'articolo si afferma che sarà possibile per i dipendenti pubblici utilizzare gli account istituzionali solo per finalità connesse all'attività lavorativa scoraggiando l'utilizzo di account personali per tali fini se non in casi di "forza maggiore".

Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è fatto espressamente divieto di inviare "messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione".

*Inoltre, al quarto comma dell'articolo, viene introdotta la **possibilità per il dipendente di utilizzare gli strumenti informatici forniti dalla P.A. per l'assolvimento di incombenze personali**, purché ciò avvenga "in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali".*

Il nuovo articolo 11-ter

L'articolo 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" impone delle regole di condotta per i dipendenti pubblici nell'uso degli account della P.A. sui social media.

Infatti, il dipendente deve utilizzare ogni cautela necessaria affinché "le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza" ed è tenuto ad "astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale".

Gli account social istituzionali non dovranno essere utilizzati per le comunicazioni a meno che non rispondano ad un'esigenza di carattere istituzionale, ciò al fine di garantire i necessari profili di riservatezza.

Infine, le amministrazioni possono dotarsi di una propria "**social media policy**" per adeguare alle proprie specificità le modifiche introdotte dal D.P.R. oggi in esame.

Tratto da Giurdanella-rivista di diritto amministrativo
<https://www.giurdanella.it/2023/07/modifiche-al-codice-di-comportamento-dei-dipendenti-pubblici/>

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

LA GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SSL) DEL 2023



Il 28 aprile 2023 si è celebrata la Giornata mondiale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro con il riconoscimento di un **“ambiente di lavoro sicuro e salubre”** come **principio fondamentale e diritto del lavoro.**

In occasione dell'evento è stato pubblicato uno specifico opuscolo (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-rome/documents/publication/wcms_878588.pdf) che fornisce informazioni sugli elementi principali che sono contenuti nelle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro: la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 187).

Delle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla SSL sono stati selezionati alcuni elementi che sono necessari per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in particolare:

- l'esistenza di un'autorità nazionale responsabile della SSL e di un organismo nazionale tripartito in materia;
- il quadro giuridico e i suoi contenuti principali (ad esempio, il diritto dei lavoratori di allontanarsi da una situazione di lavoro pericolosa senza conseguenze

ingiustificate e l'obbligo di istituire un comitato congiunto per la SSL nel luogo di lavoro quale meccanismo efficace per garantire la collaborazione tra il management e i lavoratori e le lavoratrici);

- lo sviluppo di una politica e di un programma nazionale sulla SSL;
- la creazione di un sistema nazionale di registrazione e notifica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Per ogni elemento, vengono fornite informazioni di contesto, in particolare con riferimento alle Convenzioni n. 155 e n. 187. Sono incluse anche disposizioni tratte dal Protocollo relativo alla convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155), nonché dalla Raccomandazione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 164) e dalla Raccomandazione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 197).

Le Statistiche INAIL ci ricordano puntualmente che le lavoratrici e i lavoratori sono sempre più esposti a diversi rischi nei luoghi di lavoro, partendo dai rischi biologici, chimici e fisici fino a quelli psicosociali ed ergonomici.

Nuove dinamiche stanno influenzando il panorama e l'organizzazione del lavoro, con implicazioni rilevanti per la SSL. La pandemia i cambiamenti climatici e i fenomeni meteorologici estremi stanno già producendo un impatto significativo sulla SSL. È probabile che nei prossimi anni queste situazioni si verifichino sempre con maggiore frequenza. Anche le questioni di salute mentale legate al lavoro stanno assumendo un'importanza crescente. È dimostrato come le condizioni e ambienti di lavoro insalubri o insicuri compromettano il benessere psicologico di lavoratrici e lavoratori.

L'inclusione di un **ambiente di lavoro sicuro e salubre tra i principi e i diritti fondamentali sul lavoro** richiama

l'attenzione sull'inseparabilità, interconnessione e rafforzamento reciproco di questi principi e diritti.

Le politiche ed i programmi messe in atto dovrebbero integrare le esigenze di tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici e affrontare le disuguaglianze nelle attività di SSL, garantendo pari accesso ad ambienti di lavoro salubri e sicuri, come anche ai servizi di salute sul lavoro e all'assistenza sanitaria al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e le lavoratrici.



NOTIZIE UTILI N. 2 : CCNL Enti Locali



Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

SPECIALE CONTRATTO N. 2



Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

LE COSE URGENTI DA FARE

Sulla base della intesa preliminare sottoscritta lo scorso 4 agosto tutte le Amministrazioni locali e regionali devono avviare dare applicazione al **nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021**,

- ◆ Calcolare se nel bilancio preventivo del 2022 sono finanziati gli aumenti del trattamento economico fondamentale e del salario accessorio previsti dalla ipotesi di CCNL del triennio 2019/2021.
- ◆ Verificare, e del caso provvedere, se nei fondi per la contrattazione decentrata degli anni dal 2019 al 2021 vi sono le risorse per finanziare gli aumenti della indennità di turno e dello straordinario connesso all'incremento del trattamento stipendiale.
- ◆ Costituire, con le regole in vigore, i fondi per la contrattazione decentrata del 2022 e provvedere alla loro ripartizione.

Gli incrementi contrattuali

La ipotesi di contratto stabilisce che gli istituti che hanno un carattere vincolato vadano applicati entro i 30 giorni successivi alla stipula definitiva del CCNL, quindi gli incrementi contrattuali e gli arretrati maturati vanno inseriti nella busta paga del mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del contratto.

Il contratto nazionale prevede incrementi medi del trattamento economico fondamentale in euro 100,27 mensili e in euro 117,53 medi per il trattamento economico complessivo, nonché la erogazione di arretrati medi per euro 1.727,63.

E' necessario verificare se nel bilancio preventivo del 2022 queste risorse sono finanziate e se esse sono effettivamente sufficienti per la erogazione sia degli aumenti contrattuali che degli arretrati.

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

Capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni



Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni. Inoltre ha previsto il superamento del turn over con il criterio di sostenibilità finanziaria.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020 – Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020) ha fissato al 20 aprile 2020 la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni.

Oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

- Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi

valori-soglia;

- Determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

La circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l' 11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi:

“ A decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.”

INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DEMOGRAFICHE E DEI RELATIVI VALORI-SOGLIA

Prima fattispecie: comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità' di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato. L'art. 4, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2019, individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica

Seconda fattispecie: comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate. (art. 5 DL n. 34/2019)

Terza fattispecie: comuni con moderata incidenza della spesa di personale. L'art. 6 del Decreto individua una seconda e più elevata misura di valori-soglia per ciascuna fascia demografica .

MISURE PER I PICCOLI COMUNI E LE UNIONI

Nella nota di lettura ANCI si legge "...Una misura richiesta dall'ANCI per i piccoli Comuni è contenuta al comma 3 dell'art. 5, per il periodo 2020-2024. Come chiarito anche dalla Circolare, I Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa."

Allegati:

- [Circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l' 11 settembre 2020](#)
- [Nota di lettura ANCI Decreto 17 marzo 2020 Circolare 13 maggio 2020](#)

Decreto Legge di attuazione PNRR: novità nella P.A.



Novità per i lavoratori del pubblico impiego. Con Decreto attuativo del PNRR, approvato da poco il Governo accelera sulla riforma del pubblico impiego.

I punti più importanti:

- Definizione dei profili professionali specifici per il settore pubblico al fine di attrarre le competenze e le capacità necessarie
- Modernizzazione e digitalizzazione delle procedure di reclutamento – Portale InPA
- Riforma del processo di assunzione
- Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica
- Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere
- Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

PROFILI PROFESSIONALI

Il Ministro della pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e finanze dovranno definire linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche per la predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale *“...anche con riferimento a nuovi fabbisogni, prioritari o emergenti, nonché per la definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA.”*

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Se si vuole partecipare ai concorsi pubblici è obbligatorio registrarsi nel Portale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica www.InPA.gov.it. *“A decorrere dal 1 luglio 2022 l’assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi incluse le autorità amministrative indipendenti, avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si può accedere esclusivamente mediante la previa registrazione nel Portale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica www.InPA.gov.it che ne cura il monitoraggio”*

RIFORMA DEL PROCESSO DI ASSUNZIONE

Nei concorsi per il personale non dirigenziale, sarà obbligatorio da parte dell’Amministrazione l’accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Inoltre: *“...i contenuti di ciascuna prova sono disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure di cui al presente articolo le quali adottano la tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso e prevedendo che per l’assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti. Le predette amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove, le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*

AGGIORNAMENTO DEI CODICI DI COMPORTAMENTO E FORMAZIONE

I codici di comportamento dovranno contenere *“... una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei*

dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.” Inoltre le P.A. “... che procedono all'assunzione dei vincitori di concorso prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.».

Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere
Entro il 30 settembre 2022 il Dipartimento della funzione pubblica della presidenza del Consiglio dei Ministri adotta specifiche linee guida per l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici al genere meno rappresentato.

[Scarica qui](#) GLI APPROFONDIMENTI E IL TESTO COMPLETO DELLO SCHEMA DI DECRETO-LEGGE RECANTE ULTERIORI MISURE URGENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

